

2012年 新卒採用

大学生の就職活動ふり返し調査

調査概要・目次

調査概要

- 調査対象 : 就職活動を行った2012年3月卒業予定の全国の大学生・大学院生
- 調査方法 : Webアンケート
- 調査期間 : 12卒 2011年6月20日～6月22日
11卒 2010年5月18日～5月20日
震災による採用活動の一時休止を受け、12卒は調査期間を上記とした。
- 有効回答数 : 1,010名
性別 : 男性 457名 (45.2%) / 女性 553名 (54.8%)
学年 : 大学4年生 826名 (81.8%) / 大学院2年生 184名 (18.2%)
地域 : 関東 454名 (45%) / 関西 202名 (20%) / 東海 95名 (9%) / その他 259名 (26%)

目次

調査総括	1
第1部：就職活動における学生の動向	
就職活動の時期	4
就職活動の量	6
就職活動に向けた準備	8
(参考)求人倍率データ	10
第2部：就職活動における学生の考え	
会社を選ぶ際に検討した業界	12
会社選びの観点	13
仕事に求めること	14
組織に求めること	15
第3部：選考過程で学生が受け取る情報や印象	
志望度が上がった場面と下がった場面	18
知りたい情報と知ることができた情報	21
第4部：入社意思決定の実態	
4月から働く予定の会社について	24

調査総括

第 1 部 就職活動における学生の動向

会社説明会や面接に参加した回数など、就職活動の量は昨年とあまり変わらず、積極的に就職活動に参加していることがうかがえる。また、調査時点で 5 割以上の学生が 1 社も内定を受けておらず、昨年と同様に学生にとって厳しい就職環境であったことが示唆される結果となった。

第 2 部 就職活動における学生の考え

景況感の影響が、学生は昨年よりも幅広い業界を検討対象としている。会社選びの観点では、例年と大きな違いはなく、「自分のやりたい仕事ができるか」「興味のある業界かどうか」が重視されている。仕事に求めることは「貢献」が 1 位になり、昨年 1 位だった「成長」の割合はやや下がった。

第 3 部 選考過程で学生が受け取る情報や印象

昨年と同様に、学生に対して丁寧に接している企業に対して志望度が上がっている。学生に適切な情報を提供し、フェアに接することが学生の志望度を上げることに影響していることがうかがえる。

第 4 部 入社意思決定の実態

学生の入社意思決定には、「自分のやりたい仕事ができるかどうか」「社風が自分と合っているかどうか」「一緒に働きたいと思える社員がいるかどうか」が大きく影響を与える。学生は、これらの点を面接や社員との交流の中で判断しており、企業側にとっては学生との接点の質をいかに高められるかが重要なポイントになると考えられる。

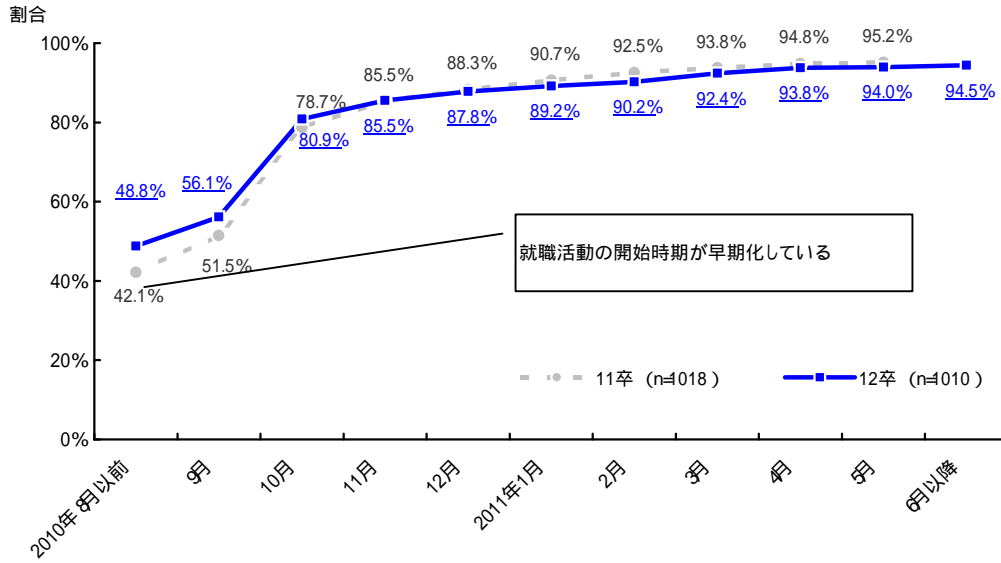
第 部 就職活動における学生の動向

第 部では、学生の就職活動での動きを昨年との比較で定量的にふり返る。

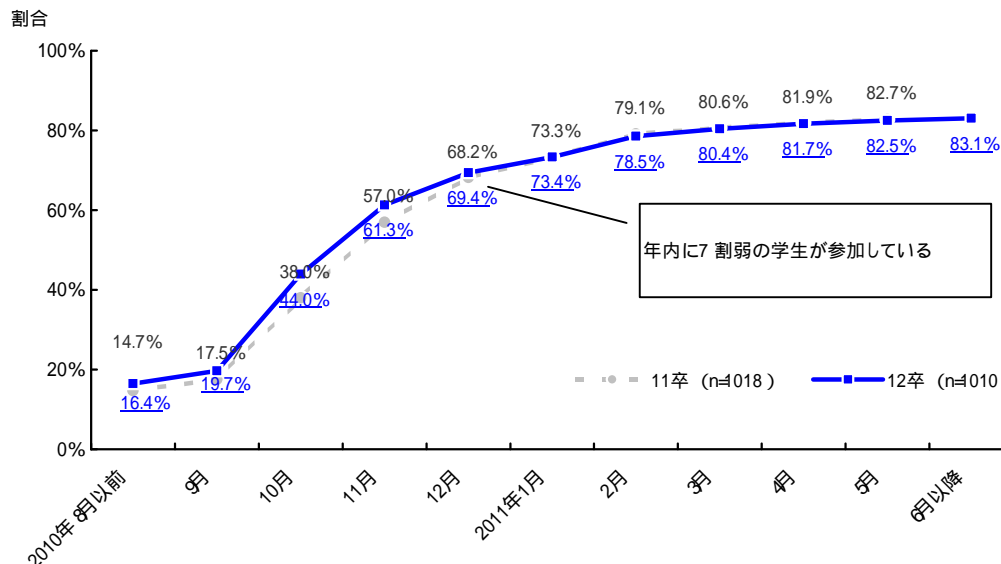
就職活動の時期

注 調査を実施した時期
 12卒 2011年 6月20日 - 6月22日
 11卒 2010年 5月1日 - 5月20日

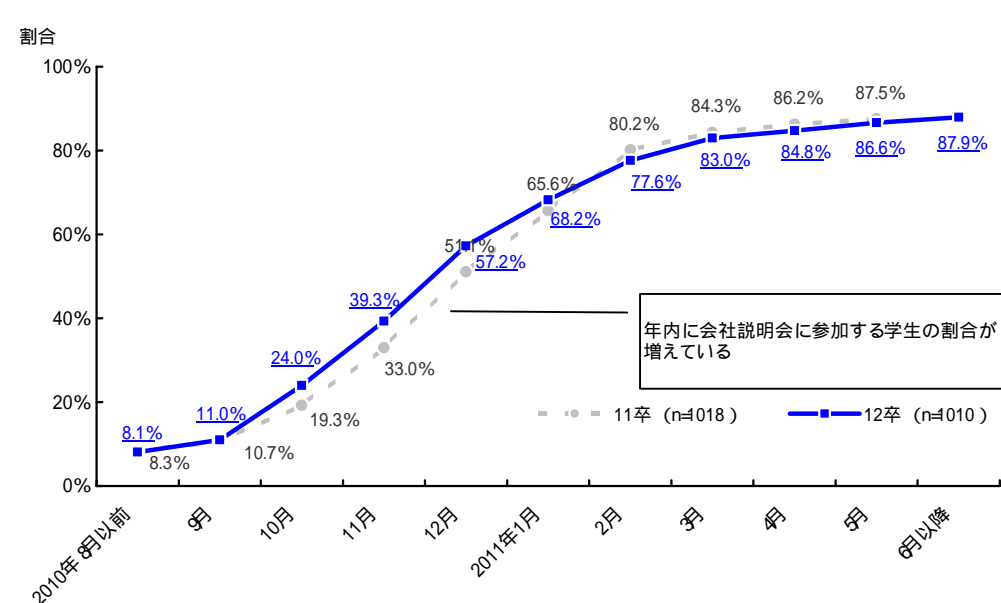
初めて就職サイトに登録した時期 (累計)



初めて合同説明会に参加した時期 (累計)

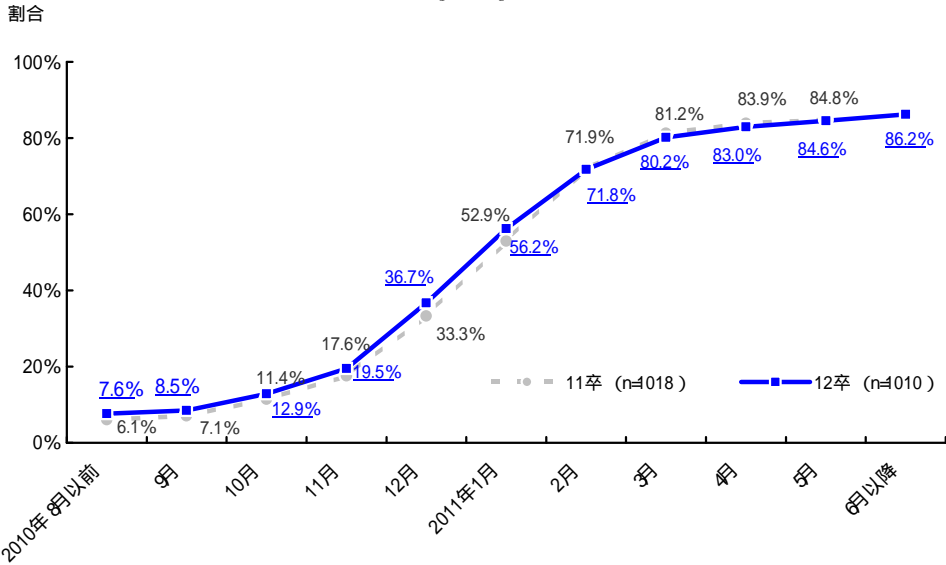


初めて会社説明会に参加した時期 (累計)

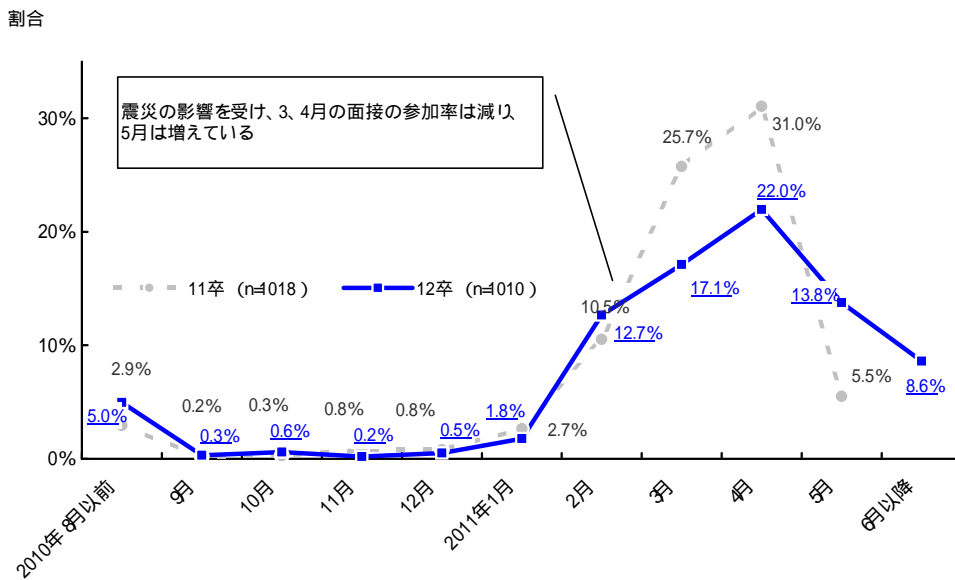


就職活動の時期

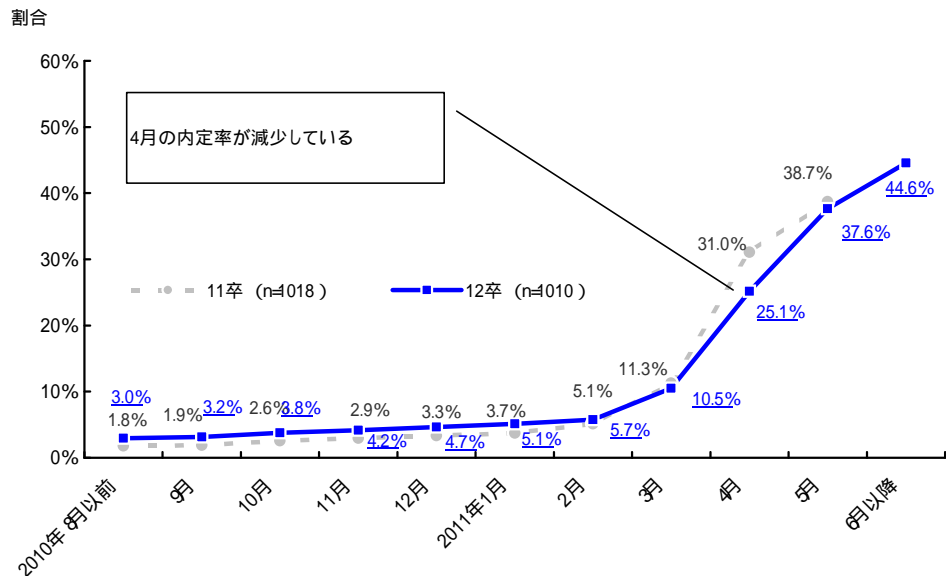
初めてエントリーシートを提出した時期 (累計)



最も面接が集中していた時期

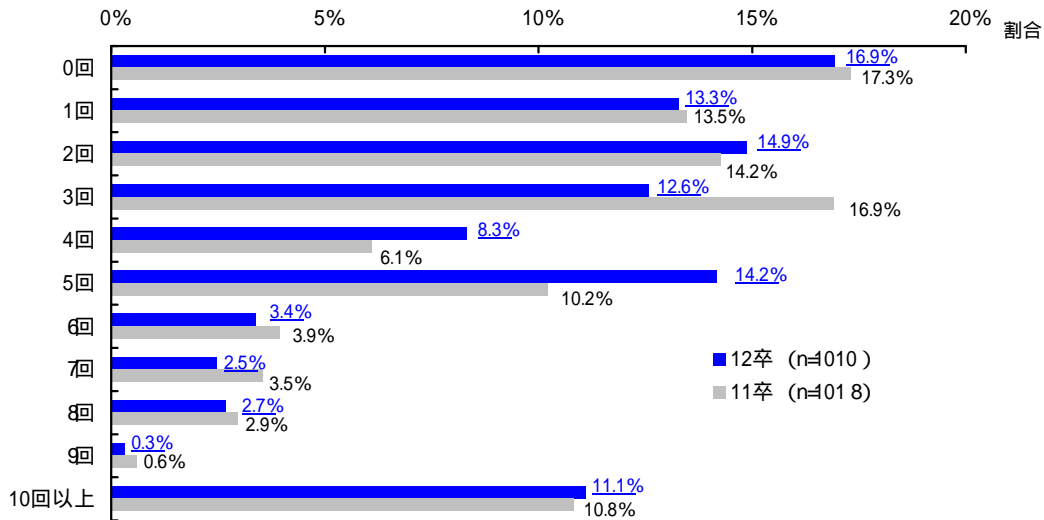


初めて内定をもらった時期 (累計)

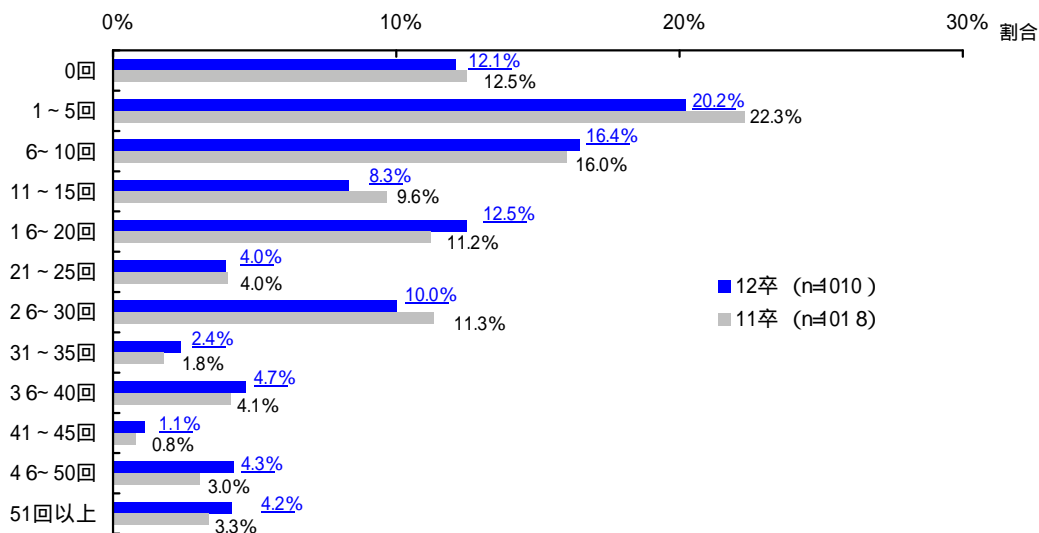


就職活動の量

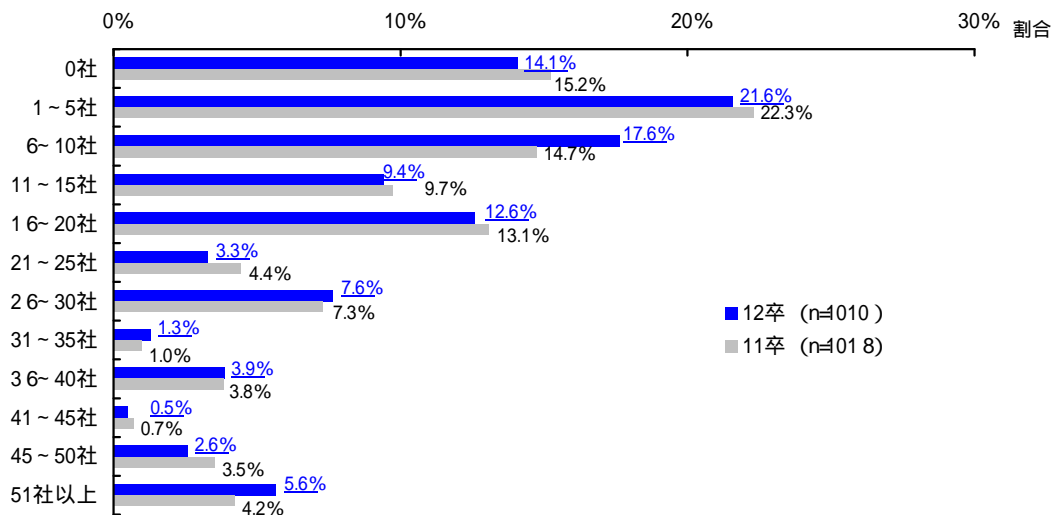
合同説明会に参加した回数 (平均) 12卒 4.2回 / 11卒 4.5回



会社説明会に参加した回数 (平均) 12卒 17.8回 / 11卒 16.4回

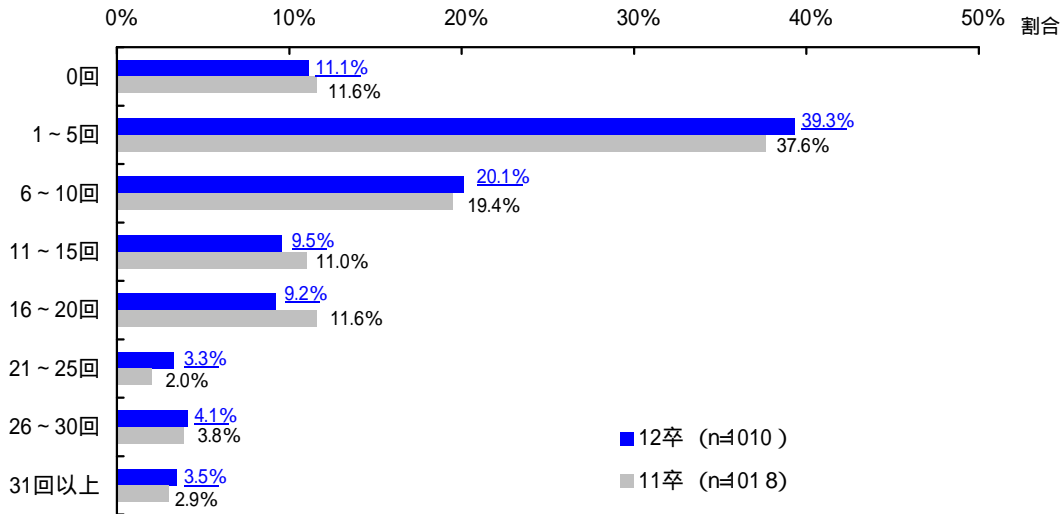


エントリーシートを提出した社数 (平均) 12卒 17.5社 / 11卒 16.5社

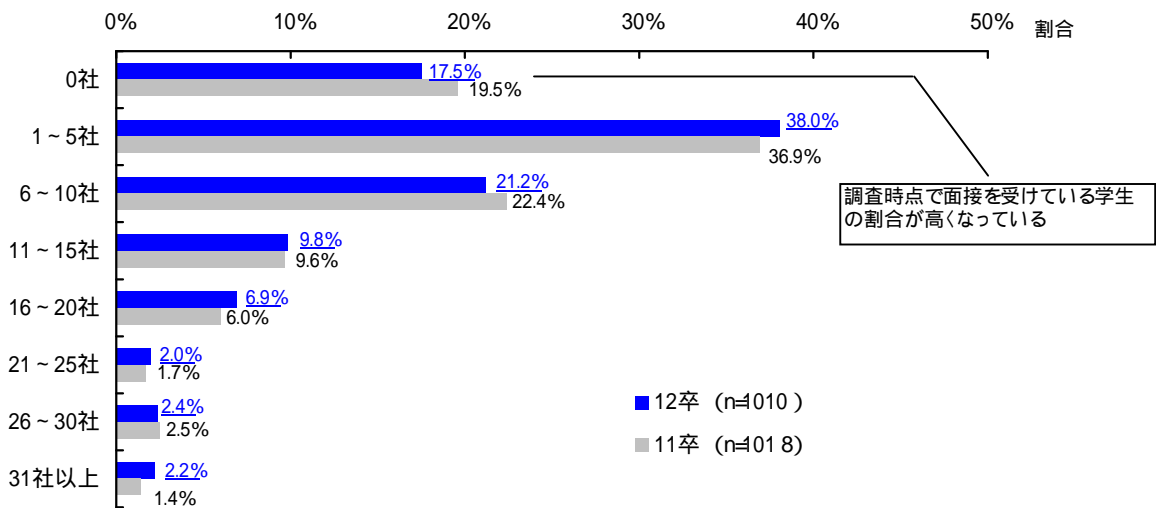


就職活動の量

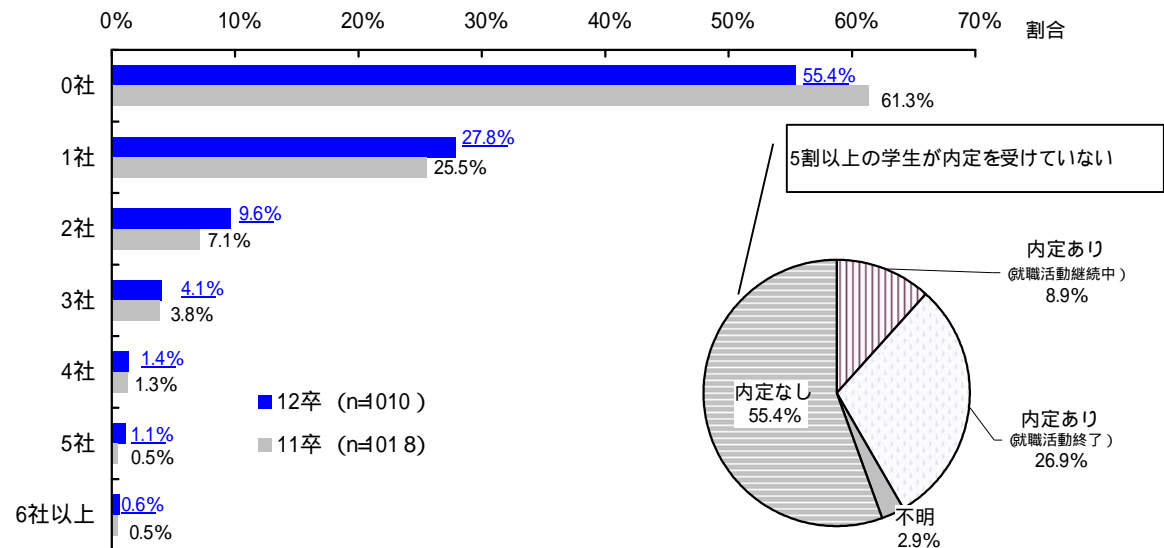
適性検査を受けた回数 (平均) 12卒 97回 / 11卒 95回



面接を受けた社数 (平均) 12卒 7.8社 / 11卒 7.2社



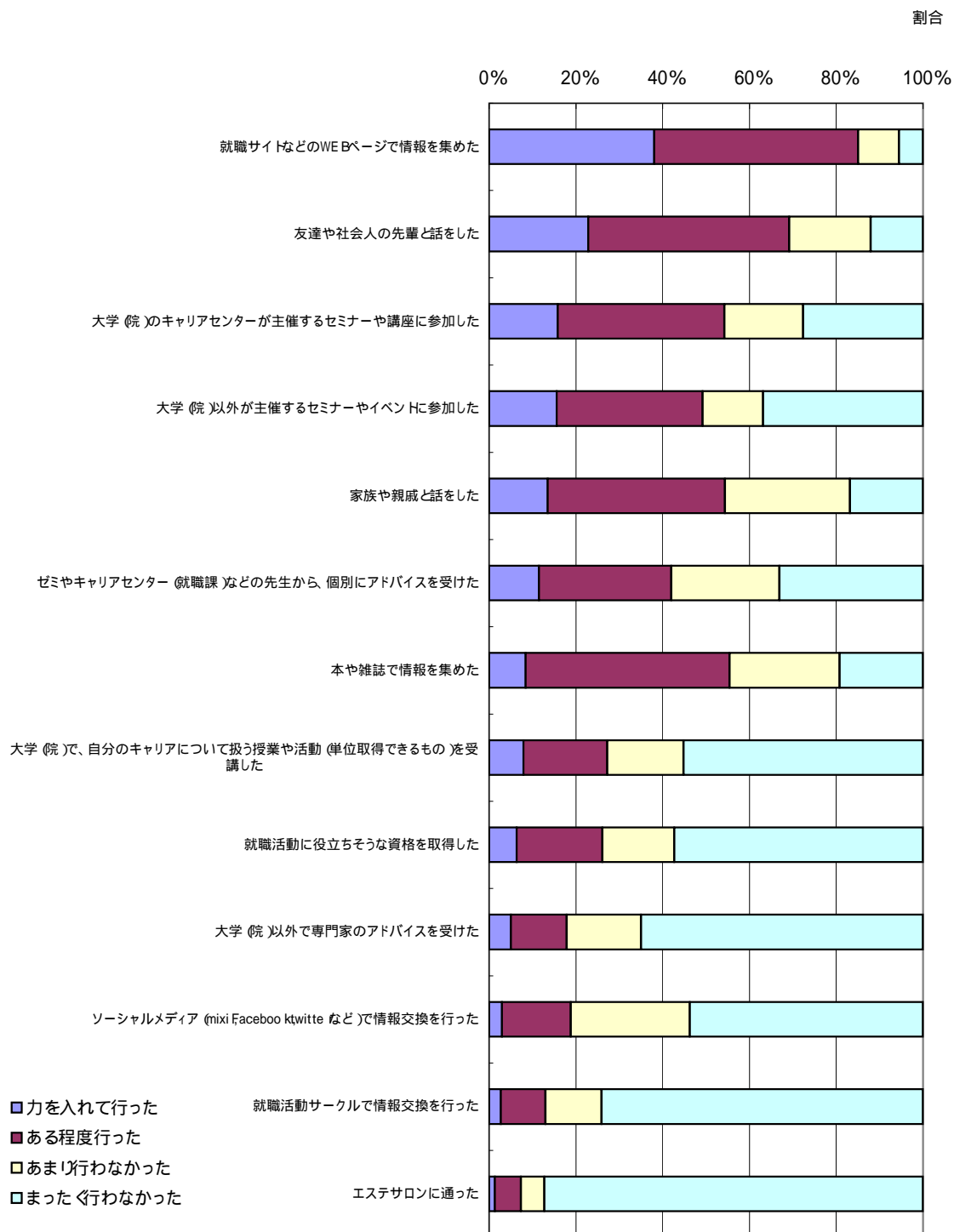
内定を受けた社数 (平均) 12卒 0.75社 / 11卒 0.62社



就職活動に向けた準備

就職活動を進めるうえで、あなたは以下のことをどの程度行いましたか。

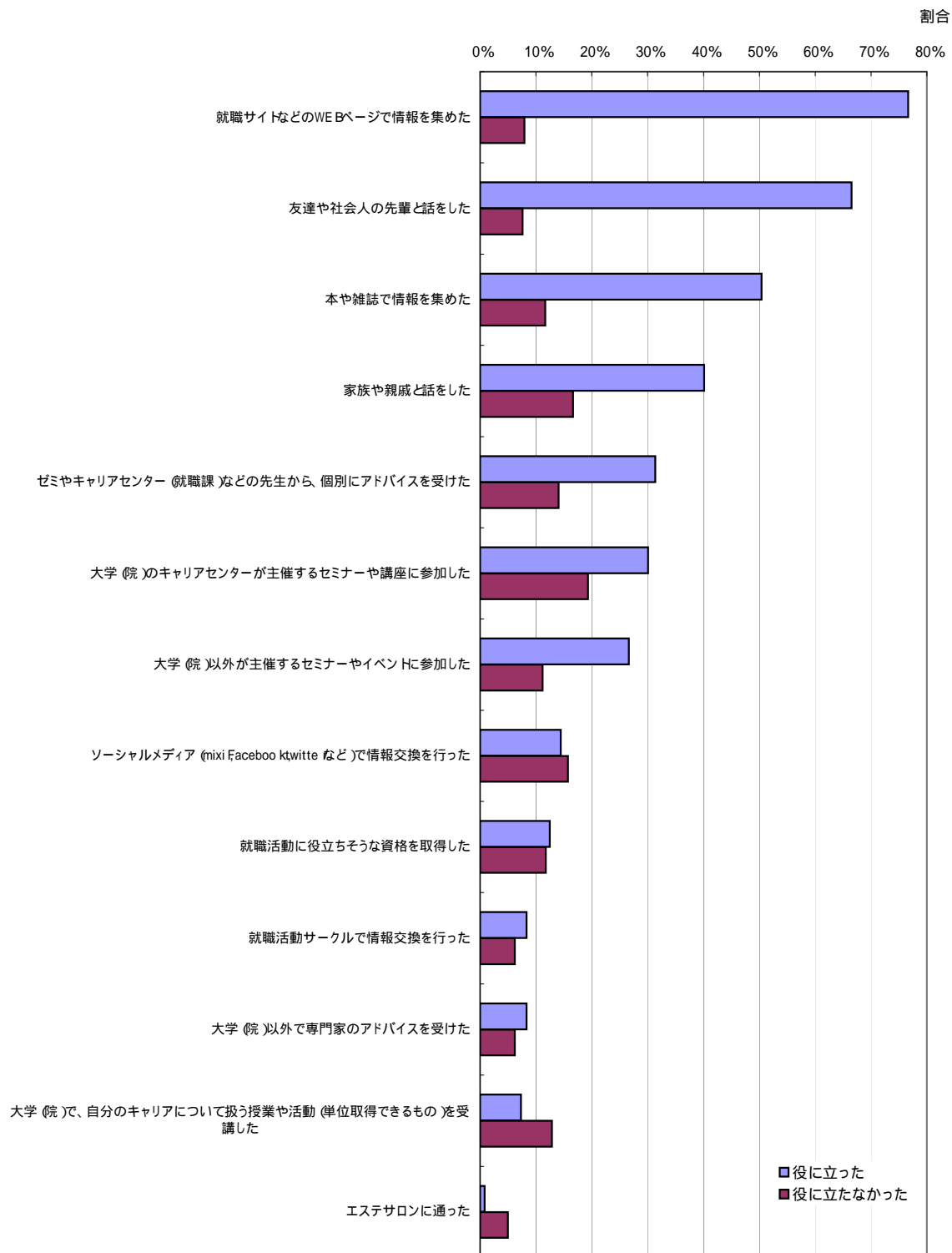
就職サイトで情報を集めたり、友達や社会人の先輩と話す、セミナーに参加するなどして、就職活動に向けた準備をしていることがうかがえる。



就職活動に向けた準備

行ったことのうち、特に役に立ったもの、役に立たなかったものを教えてください。

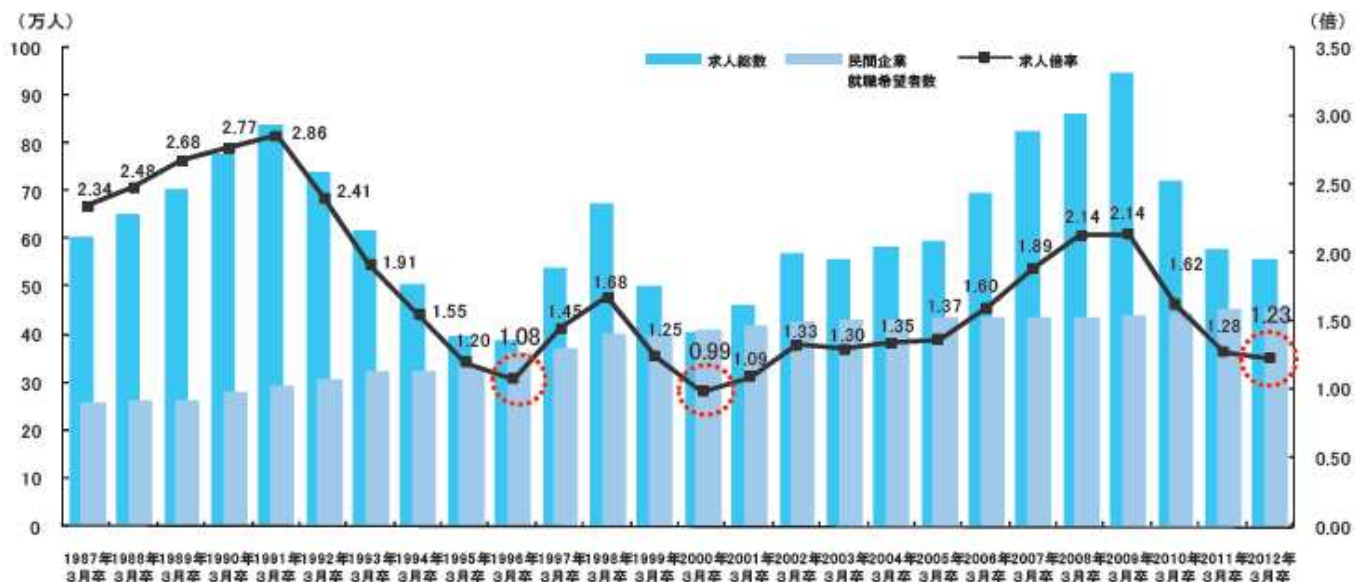
就職サイトや本 雑誌からの情報収集のほか、友達や社会人の先輩と話をしたことが、役に立ったことがうかがえる。



(参考) 求人倍率データ

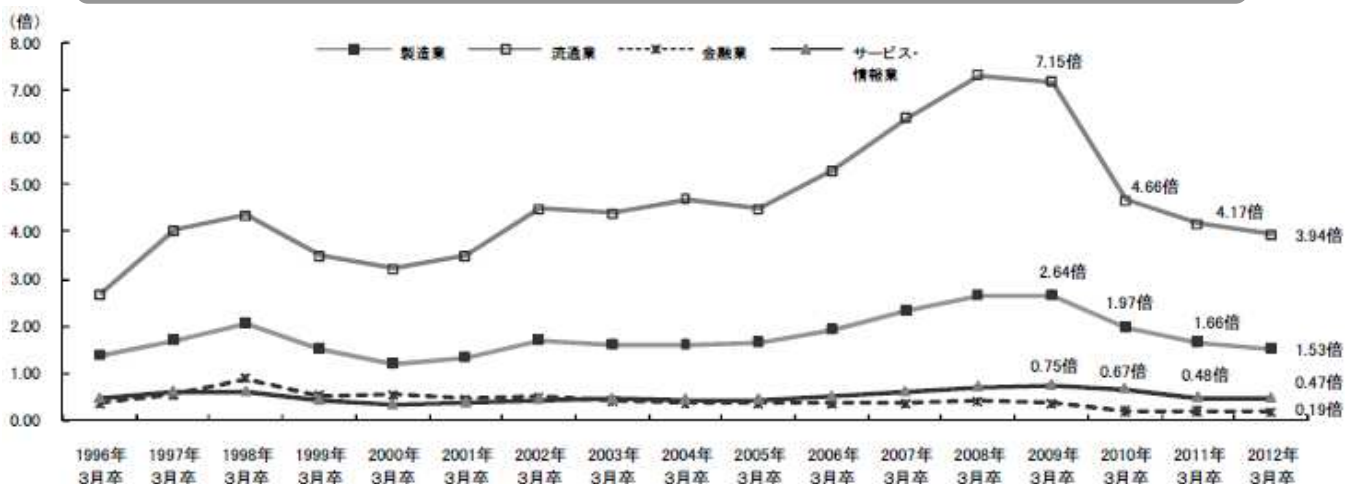
求人倍率の推移

求人倍率は1.23倍と、昨年と比較してやや低下した。



求人倍率の推移 (業種別)

すべての業種で求人倍率が昨年を下回った。



従業員規模1000人未満の企業で求人倍率が低下した。



出所: 「ワークス大卒求人倍率調査 (2012年卒)」ワークス研究所

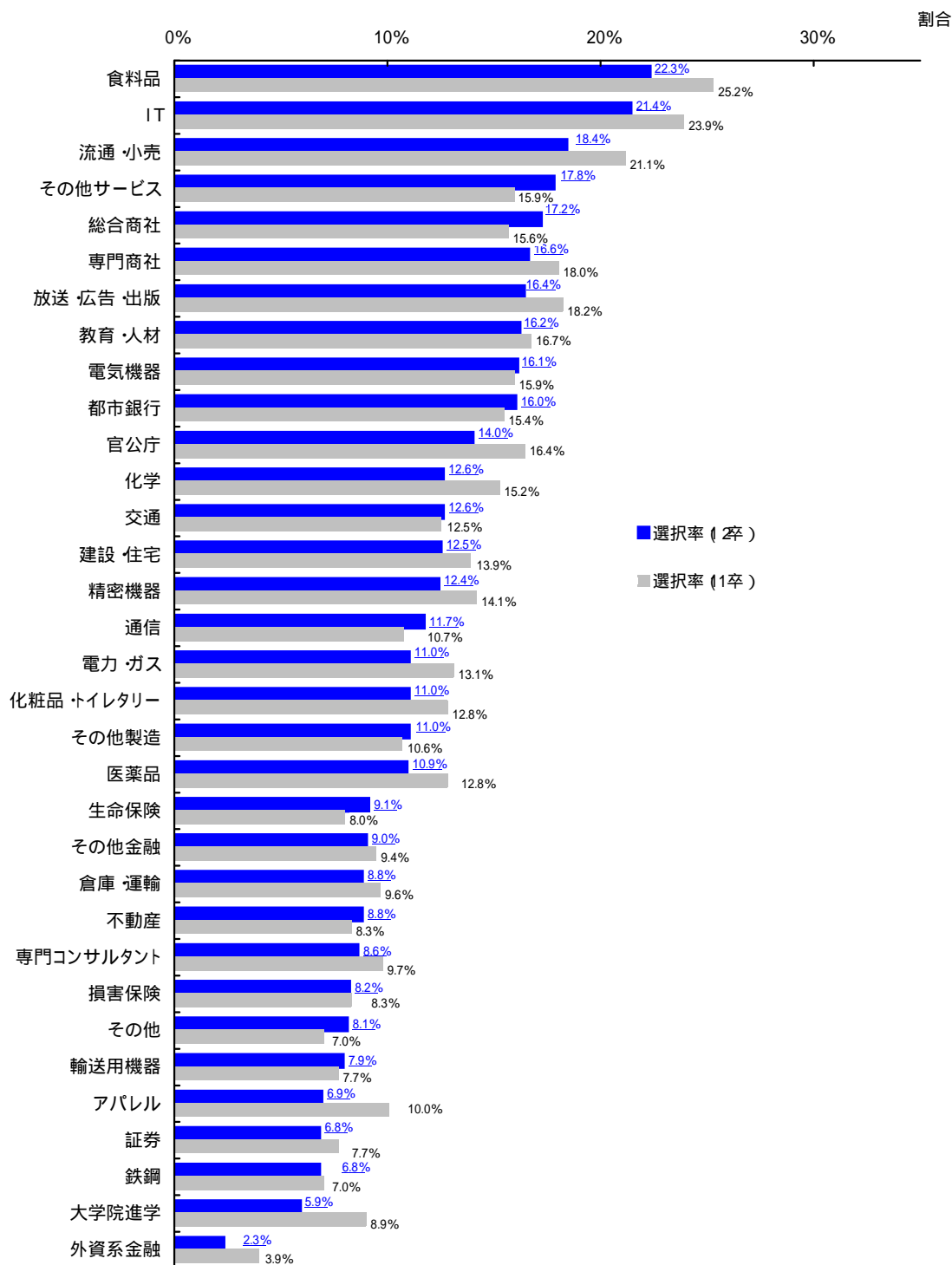
第2部 就職活動における学生の考え

第2部では、学生が就職活動において、何を重視して企業を見ていたのかを振り返る。「仕事にどのようなことを求めるのか?」「どのような職場で働きたいと思っているのか?」といった学生の内面に迫る。

就職活動中に検討した業界

就職活動中に検討した業界をすべてお答えください。

1位「食料品」 2位「IT」 3位「流通・小売」
 下げ幅は小さいが、昨年と比べ全体的に選択率が下がっている。

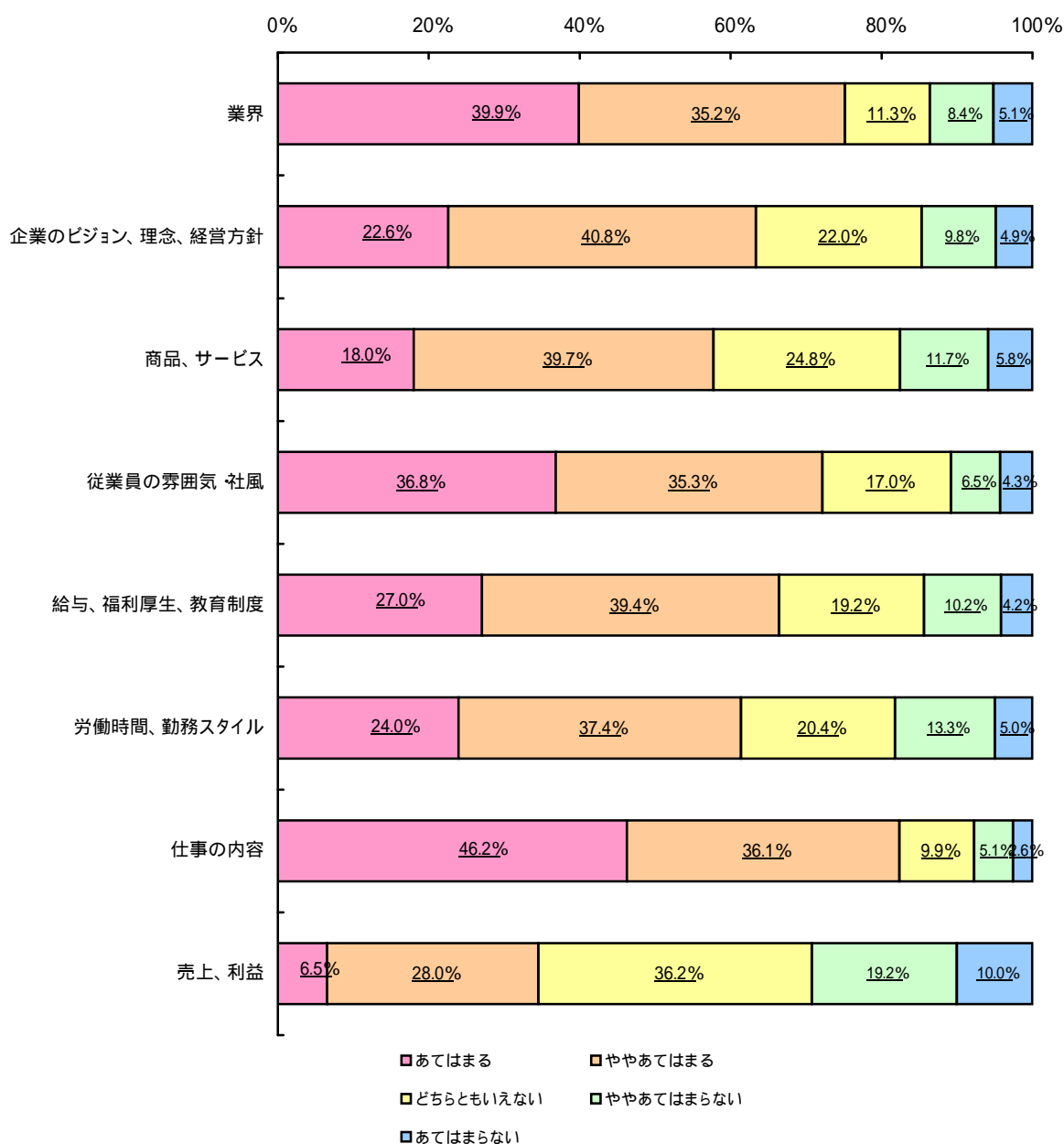


会社選びの観点

就職活動中、あなたはどのような点に注目して企業を選びましたか。

「自分のやりたい仕事ができるかどうか」「興味のある業界かどうか」という観点が重視されていることがうかがえる。

割合

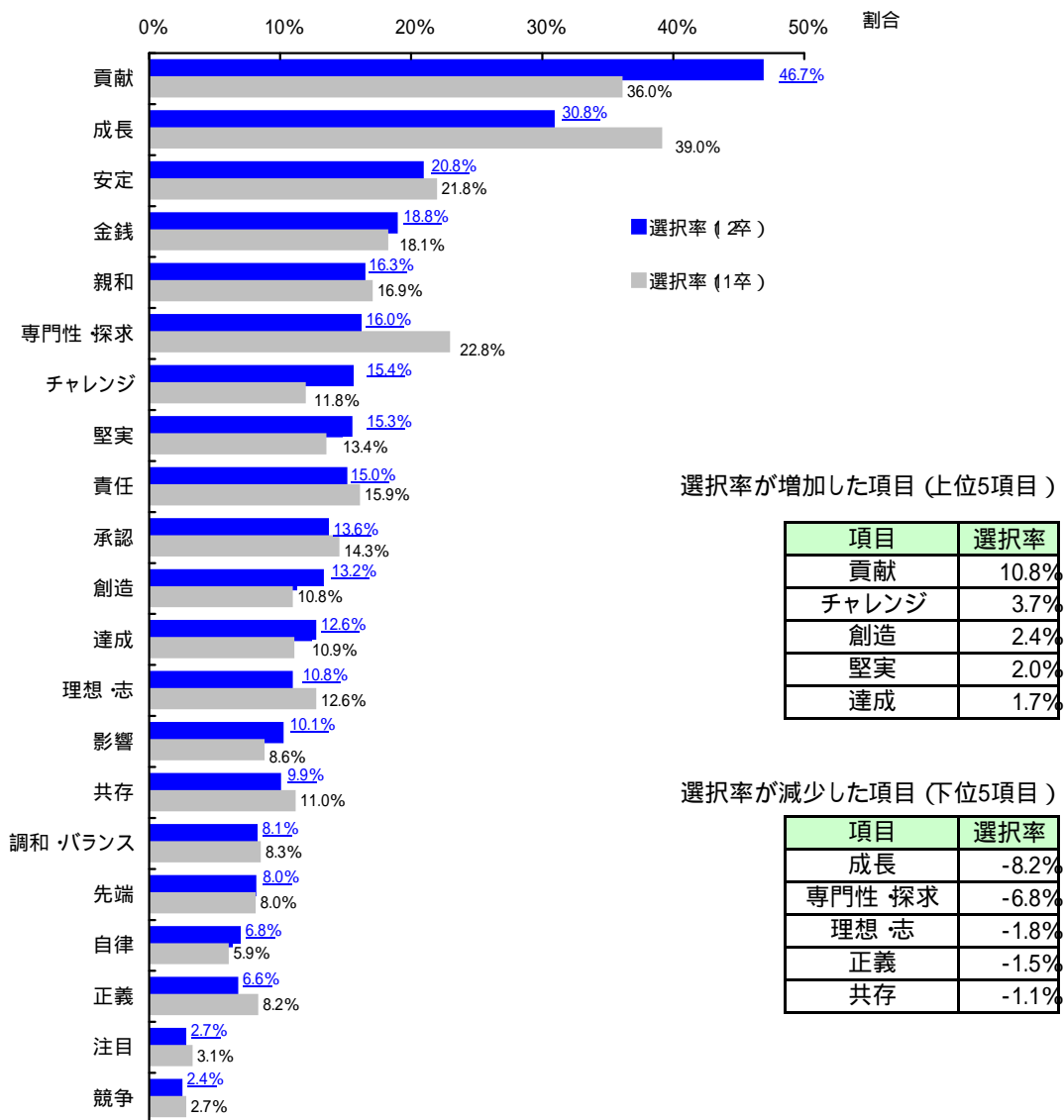


仕事に求めること

あなたは、仕事にどのようなことを求めますか。

2 項目のうち、最大 3 項目選択

昨年 1 位だった、「成長」の選択率が減少し、「貢献」の選択率が増加した。選択率に多少の増減はあるが、昨年同様安定した穏やかな人間関係の中で、自己効力感を持ちながら成長していきたいという傾向がうかがえる。



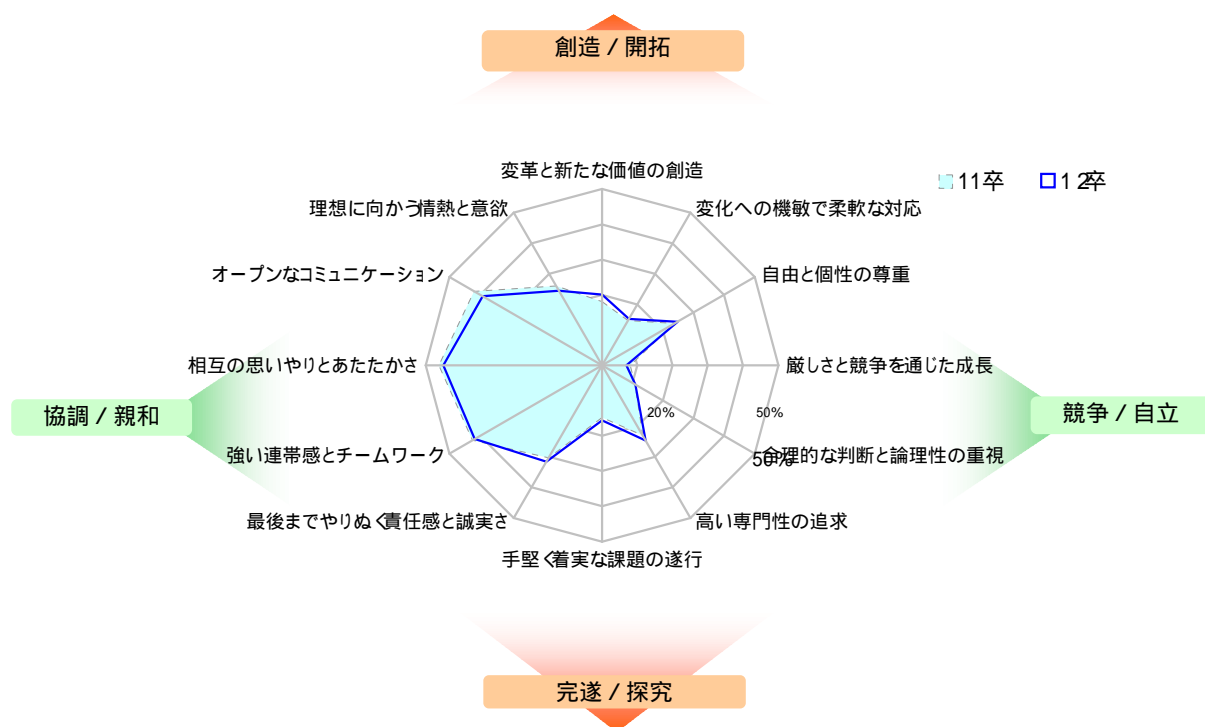
項目	キーワード	項目	キーワード
【成長】	成長し続ける、自分を鍛える、足を止めない	【チャレンジ】	困難に挑む、不可能に挑戦する、前人未到
【貢献】	人に感謝される、人に喜ばれる、人の役に立つ	【理想・志】	理想を追い、志をもつ、志を貫く、夢のある
【専門性 探求】	専門性を深める、道を究める、第一人者になる	【達成】	達成する、成果をあげる、やり遂げる
【安定】	安定している、守られる、保障がある、安心できる	【共存】	お互いを活かす、WIN-WIN、協力する
【金銭】	お金を儲ける、裕福な生活をする、高い報酬を得る	【影響】	周囲に影響を与える、人を動かす、世の中を動かす
【責任】	責任を果たす、信頼を裏切らない、約束を守る	【正義】	正義感の強い、誠実な、倫理観のある、公平な
【創造】	新たな価値を生み出す、変革する、イノベーター	【先端】	新しさ、刺激を得る、トレンドに敏感、目新しい
【親和】	気持ちを通じる、心を合わせる、人間関係を大事にする	【調和・バランス】	偏らない、程よい、バランス、調和をはかる
【承認】	人に認められる、褒められる、尊重される	【自律】	自分の意志で動く、自分の力でやる、人に頼らない
【堅実】	こつこつと地道に、手堅く、しっかりと	【競争】	競争に勝つ、誰にも負けたくない、競り合う、攻める
		【注目】	注目を浴びる、目立つ、表彰される、脚光を浴びる

組織に求めること

あなたは、どのような組織風土・文化のもとで働きたいと思いますか。

12項目のうち、重視するものを3つ選択

競争 / 自立』よりも、『協調 / 親和』寄りの傾向が強く
 創造 / 開拓』、『完遂 / 探求』の選択率は微減している。
 あたたく 連帯感のある職場を望んでいることがうかがえる。



要素	項目	11卒選択率 (%)	12卒選択率 (%)	キーワード
協調 / 親和	相互の思いやりとあたたかさ	46.3%	45.0%	寛容な、やさしい、アットホームな、面倒見のよい、なごやかな
	強い連帯感とチームワーク	42.4%	41.8%	チームワークのよい、絆の強い、協調的な、一体感のある
	オープンなコミュニケーション	41.9%	39.1%	風通しのよい、フランクな、本音で話せる、伸び伸びとした
競争 / 自立	自由と個性の尊重	23.7%	24.7%	好奇心に富む、個性豊かな、型にはまらない、自由闊達な
	合理的な判断と論理性の重視	10.8%	10.9%	合理的な、理性的な、そつがない、シャープな、ビジネスライクな
	厳しさと競争を通じた成長	8.0%	6.9%	闘志あふれる、切磋琢磨する、互いに競争し合う、鍛えられる
創造 / 開拓	理想に向かう情熱と意欲	25.9%	24.5%	情熱的な、志の高い、夢のある、野心的な、エネルギッシュな
	変革と新たな価値の創造	18.1%	20.1%	革新的な、先見性のある、既存概念にとらわれない
	変化への機敏で柔軟な対応	14.7%	15.2%	スピード感あふれる、活動的な、決断の速い、臨機応変な、柔軟な
完遂 / 探求	最後までやりぬく責任感と誠実さ	30.4%	31.6%	一生懸命な、妥協しない、ひたむきな、逃げない、真面目な
	高い専門性の追求	23.0%	24.6%	知的な、専門性の高い、探究心に富む、プロ意識のある
	手堅く着実な課題の遂行	14.8%	15.6%	規律を守る、用意周到な、地道な、計画的な、慎重な

第3部 選考過程で学生が受け取る情報や印象

第3部では、選考過程におけるどのようなコミュニケーション（学生が受け取る情報や印象）が志望度に影響を与えたかをみていく。

志望度が上がった場面と下がった場面

最も志望度が上がった面接や社員とのやりとりは、どのようなことですか。(一部抜粋)

一人一人を見てくれて、私をどんな人が分かっていてくれた。すごくフランクに話をしてくれていた。【文系・女性】

いろんな視点から知ろうとしてくれた【理系・男性】

和やかな面接の後、改善すべき点についてフィードバックしてくれた。【文系・男性】

一対一の面接の際に、自分が答えた回答に対して、人事の方の意見も聞かせてくれて、質問してくれた。自分を知ろうとしてくれているんだなと感じた。【文系・女性】

自己PRや志望動機など形式的な質問はあまりなく、会話形式で普段の自分を出すことができた面接。自分の中身を見てくれようとしたことが印象的で、自分らしく働けるのではないかと考えた。【理系・男性】

若手の方が会社の考え方や理念について詳しく説明してくださり、会社の考え方が隅々まで浸透していることを強く感じ 志望度が上がりました。【理系・男性】

この会社は辛いこともあるけど、やってよかったって思うことがいっぱいあるよと笑顔で言っていて、社内の雰囲気がすごく良さそうに思えた。【理系・男性】

会社の欠点や弱みも話してくれると、好感度や志望度が上がりました。【文系・女性】

社員の方が会社の悪いところに対してもしっかり答えてくれたこと。【理系・女性】

辛かったり、しんどかったりすることを話しながらも、仕事の話を楽しそうにしている社員の方を見たとき。【理系・男性】

社員の方が熱心に私の話を聞こうとしてくれている姿勢を感じたとき、こんな社員の方と働きたいと思った。【理系・女性】

会社説明会に行ったとき、人事の方が目を輝かせながら熱心に説明しているのを見て、本当に会社が好きなのだと思い好感が持てました。【理系・女性】

自分の話を真摯に聞いてくださり、話それぞれに社員の方が思ったことなどコメントをくださり、会話をするように進む面接はその会社に対するイメージも上がり、志望度が上がった。【理系・女性】

個人面接でもグループ面接でも、最後に必ずフィードバックをしてくださる企業があって、自分の直すべきところが明確になってその後につなげることができた。【文系・女性】

実際に働く社員の方との対話が設けられている説明会が非常によかった。人事の方と親しくなれたり、自分がその会社で働く姿がイメージできるようになったりしてよかった。【文系・女性】

志望度が上がった場面と下がった場面

最も志望度が下がった面接や社員とのやりとりは、どのようなことですか。(一部抜粋)

面接官が質問するだけで、こちらが話をするときはずっとメモをとっていた。話をするというよりは本当に質問されて答えるだけだった。【文系・女性】

面接官の反応が薄く、話をしっかりと聞いてもらえているのが不安になった。【文系・女性】

ストレス耐性を見ているのだろうけれど、圧迫面接で素の自分が出せなかった。【文系・女性】

話を遮って、自分の身の上、仕事の話をする。人の話を気かない人。【理系・女性】

似たような質問が多かったとき。がんばったこと、挑戦したこと、苦労したこと、力を入れたことなど。【理系・男性】

説明会で淡々と説明するだけで、採用活動も仕事の一つと捉えているという印象しか受けなかった。【文系・女性】

対応や接し方がマニュアル的で、愛想のない感じのとき【理系・男性】

決まった質問だけを順番にされたとき。【文系・女性】

説明会で、売上など、会社の自慢話ばかりで仕事内容ややりがいなどの話がほとんどないとき。【理系・男性】

社員の方が疲れた顔で、面倒くさそうに説明していた会社。【文系・女性】

社員の方の態度が悪かったとき。話が長くて難しく、理解できなかったとき。【文系・女性】

専門用語ばかり羅列されて困った。【文系・男性】

志望度が上がった場面と下がった場面

印象が良かった内定通知の仕方について、具体的なエピソードをお書きください。（一部抜粋）

即日に連絡があり、面接のフィードバックがあった。【理系・男性】

電話で良かったところを伝えてくれた。社員訪問を提案してくれた。【理系・男性】

最終面接から2日後に内定の連絡を受け、他社の選考との兼ね合いもあると伝えたとこ、返答待ちにに応じてくれたこと。【理系・男性】

不合格でも電話で通知。【文系・女性】

連絡が来るまでの時間が短く、すぐに判断を煽るのではなく、こちらの判断を待ってくれた【理系・男性】

電話で連絡を受けたあと、内定通知書を会社に受け取りに言った際に、社長や面接官を担当して下さった役員の方などが出向いてくださり、「おめでとう、これからよろしくね。」と声をかけてくださり、とても嬉しかった。【文系・女性】

内定を電話で告げられたときに、今までの面接やグループディスカッションなどの評価をいただいた。【文系・男性】

印象が悪かった内定通知の仕方について、具体的なエピソードをお書きください。（一部抜粋）

落選の連絡がないのは、ほったらかしにされているようで印象が悪い。【理系・男性】

最終面接の3週間後に内々定の連絡が来て、すでにその会社を受けたこと自体忘れていた。【文系・女性】

合否について何も通知がなかった。【理系・女性】

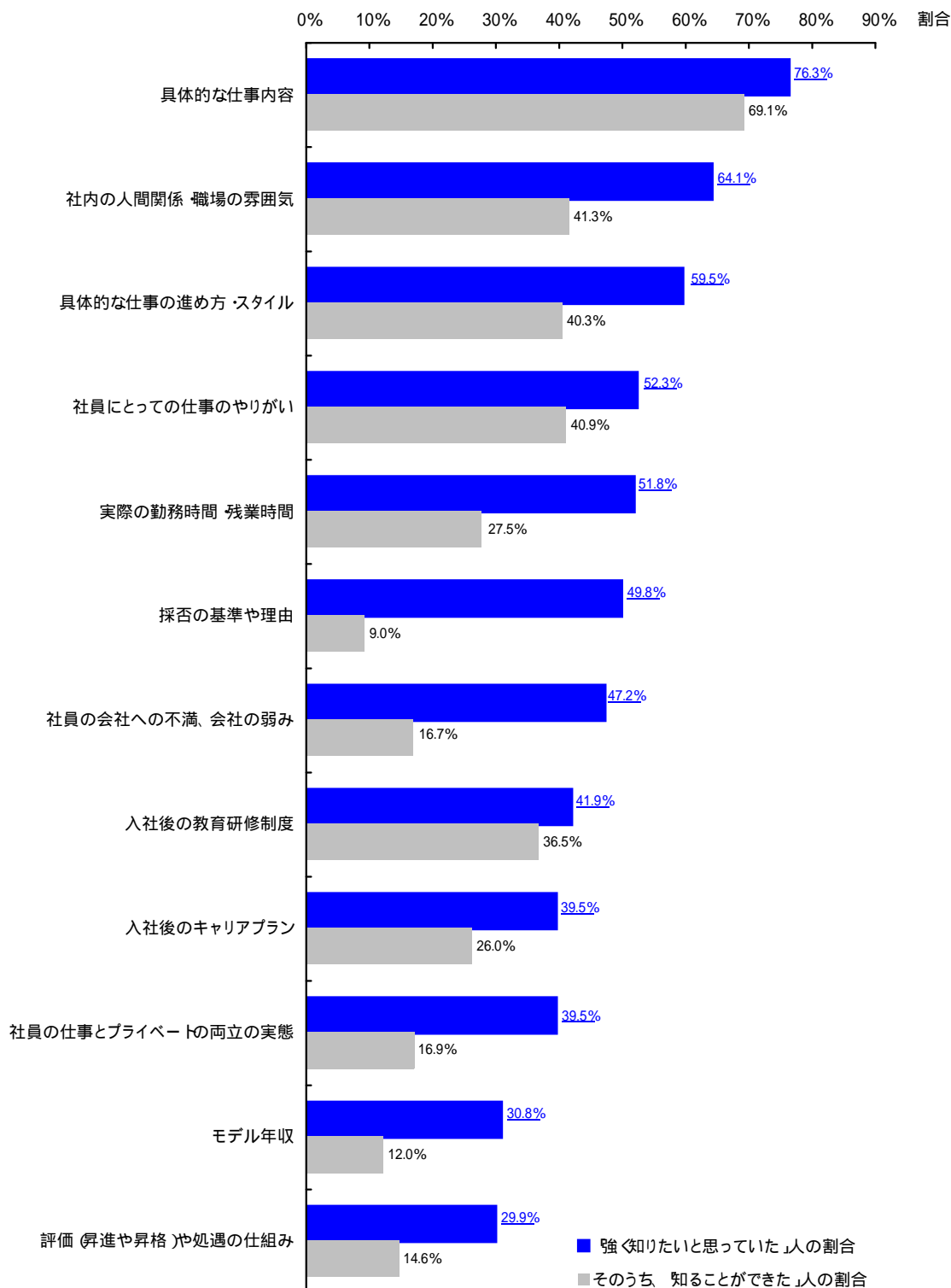
通知の電話で返事の期限を一方向的に告げられたこと。【理系・男性】

メールですら連絡がない会社。通過時にしか連絡がない会社については非常に印象が悪かったです。不通過であったとしても、連絡がなければ何も分からず、心の整理もつきません。確かに多数の人に連絡を入れるのは大変だと思いますが、メールで「ごめんなさい」と送っていただけだけでも、しっかりとした会社だと思います。【文系・男性】

就職活動中に知りたい 知ることができた情報

就職活動中に、強く知りたいと思っていた情報を教えてください。
そのうち、知ることができた情報を教えてください。

もっとも強く知りたいと思った項目は「具体的な仕事内容」。
採否の基準や理由、「社員の会社への不満、会社の弱み」は、
知りたいと思っているものの、実際には知ることができていない。



第4部 入社の意思決定の実態

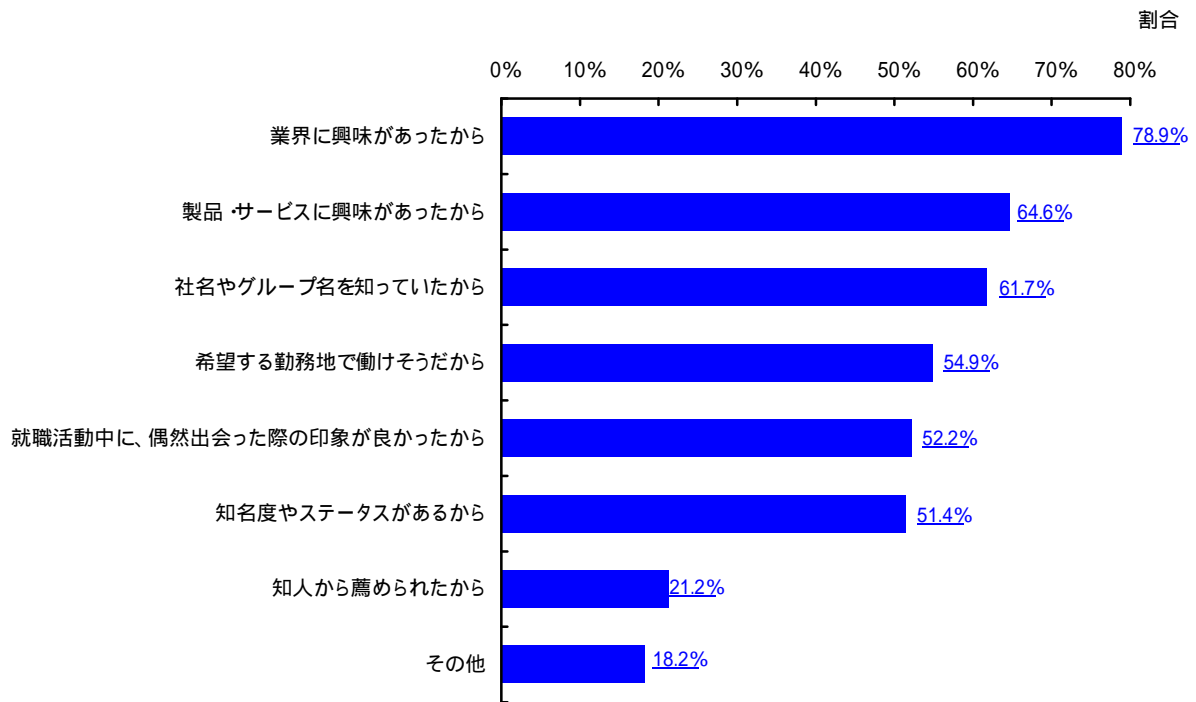
第4部では、選考プロセスのなにが入社意思決定に強く影響を及ぼしているかをみていく。
ここでは、内定者（n=450）のうち、4月から働く就職先を決めた人（n=350）を対象にした。

4月から働く予定の会社について

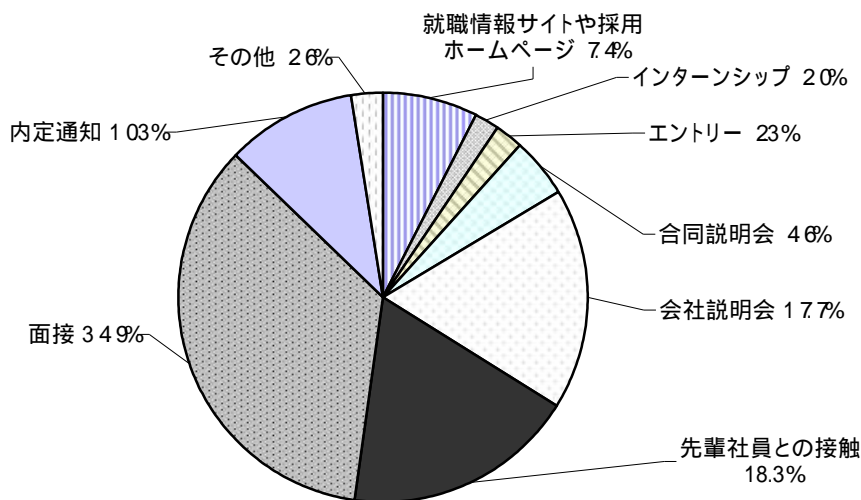
4月から働く予定の会社に応募したきっかけは何ですか。

各項目について、下記の5段階で評定し、4・5を選択した割合を下図にまとめた。

(1:応募のきっかけとしては無関係 2:ほとんど影響していない 3:どちらともいえない 4:多少影響があった 5:直接影響している)

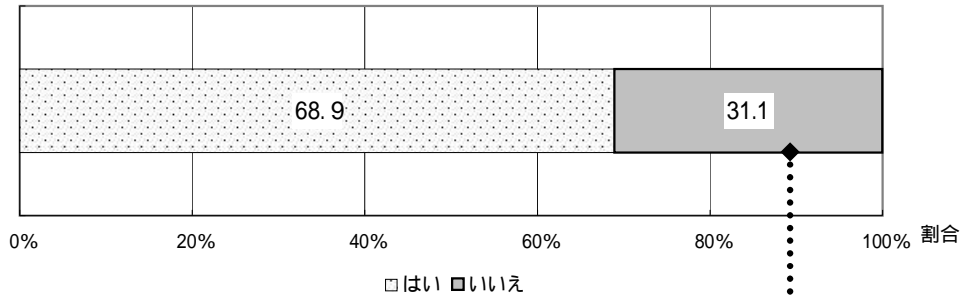


就職活動のどの過程で最も志望度が高まりましたか。

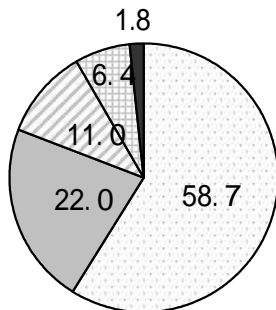


4月から働く予定の会社について

内々定通知時、その場で入社を決意しましたか。



その場で入社を決意しなかった理由は何ですか。 ←



- 他に選考中の会社があり、その結果を待ち比較検討して決めたかったから
- 他に内定が出ている会社があり、比較検討して決めたかったから
- 周囲 (親や先生) に報告・相談してから決めていたから
- その会社についてまだ確認したいこと・足りない情報があったから
- その他

その会社に、最終的に入社を決断した「決め手」はどのようなことでしたか。

